Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8759**
14. Wahlperiode 12. 04. 2002

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Maritta Böttcher, Dr. Klaus Grehn, Pia Maier und der Fraktion der PDS
– Drucksache 14/8716 –

Situation der Lehrerinnen und Lehrer bei den vom Arbeitsamt geförderten Bildungsträgern

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Rahmen der Neuorganisation der Bundesanstalt für Arbeit (BA) muss auch die Qualität der Weiterbildung von Arbeitslosen thematisiert werden. Rund 7 Mrd. Euro an Steuer- und Beitragsgeldern fließen jährlich in Bildungseinrichtungen zur Umschulung und Fortbildung von Arbeitslosen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Ausgaben der Arbeitsverwaltung für die berufliche Weiterbildungsförderung bewegen sich jährlich insgesamt in einer Größenordnung von rd. 6,5 bis 7 Mrd. Euro. Diese Ausgaben beinhalten jedoch sowohl die Leistungen für Unterhaltsgeld an die Weiterbildungsteilnehmer als auch die Übernahme der Weiterbildungskosten. Von den genannten Gesamtausgaben für die Weiterbildungsförderung entfällt mit jährlich rd. 4 Mrd. Euro der mit Abstand größte Teil auf das Unterhaltsgeld. Zu den Weiterbildungskosten zählen im Übrigen neben den unmittelbaren Lehrgangsgebühren auch die zu übernehmenden Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie ggf. Kosten für externe Prüfungen z. B. bei Kammern.

1. Nach welchen Vergabekriterien – über die Regelungen im Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) hinaus – erhalten die Bildungsanbieter Aufträge von Seiten der Arbeitsämter?

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung ist nach dem Individualprinzip ausgestaltet. Leistungsberechtigt ist der jeweilige Weiterbildungsteilnehmer bei Teilnahme an einer für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahme und nicht der Bildungsträger. Gefördert wird die Teilnahme an so genannten freien Maßnahmen. Freie Maßnahmen sind Bil-

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 10. April 2002 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

dungsmaßnahmen, die von ihren Trägern auf dem Bildungsmarkt angeboten werden und nicht zwangsläufig nur durch das Arbeitsamt geförderten Personen offen stehen. Von den Arbeitsämtern können z. B. auch Weiterbildungsmaßnahmen anerkannt werden, die sowohl von geförderten Arbeitnehmern wie auch sonstigen Interessenten, z. B. aus der Wirtschaft, besucht werden. Die Teilnehmergewinnung obliegt daher auch grundsätzlich den Bildungsträgern. Von den Arbeitsämtern ist für eine Förderung die jeweilige angebotene Maßnahme zu prüfen. Von der Anerkennung „freier Maßnahmen“ ist die Beauftragung von Trägern nach § 94 SGB III zu unterscheiden. Diese ist nur dann zulässig, wenn dies zur Förderung besonderer Personengruppen erforderlich ist oder damit zu rechnen ist, dass geeignete Maßnahmen, die die Voraussetzungen für eine Anerkennung für die Weiterbildungsförderung erfüllen, innerhalb angemessener Zeit nicht angeboten werden. Wegen des vorhandenen breiten Angebots an geeigneten Bildungsmaßnahmen besteht ein Bedarf für die Beauftragung von Trägern nur in seltenen Fällen. Die Ausschreibung der wenigen Auftragsmaßnahmen erfolgt generell auf der Grundlage der VOL/A. Von 28 446 laufenden (Gruppen-)Bildungsmaßnahmen (Bestand am Monatsende 2/2002) wurden lediglich 160 (0,6 %) als Auftragsmaßnahmen durchgeführt.

Die Voraussetzungen für die Anerkennung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen richten sich im Wesentlichen nach § 86 SGB III und den §§ 2 bis 4 der Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit (BA) über die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie dem in § 3 Abs. 1 Satz 1 dieser Anordnung genannten „Anforderungskatalog der Bundesanstalt für Arbeit an Bildungsträger und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung“. Der Anforderungskatalog benennt u. a. bereits im Gesetz angelegte Standards, die für die Qualitätssicherung unerlässlich sind wie z. B.:

- zur Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit des Trägers,
- zum Verhalten gegenüber den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie zu angemessenen Teilnahmebedingungen,
- zur räumlichen und technischen Ausstattung der Maßnahme und insbesondere auch
- zur fachlichen und pädagogischen Qualifikation der Lehrkräfte.

Die Arbeitsämter haben nach § 9 Abs. 3 SGB III zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes zusammenzuarbeiten, insbesondere auch ihre Planungen rechtzeitig mit den Trägern von Maßnahmen der Arbeitsförderung zu erörtern. Vor diesem Hintergrund sollen die Maßnahmeplanungen der Arbeitsämter sowohl in den Verwaltungsausschüssen als auch mit den örtlichen Bildungsträgern diskutiert und abgestimmt werden. Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse sollen in die Bildungsplanung einfließen und eine auf die regionale Struktur ausgerichtete bedarfsgerechte Weiterbildungsplanung sicherstellen.

Die von den Arbeitsämtern zu erstellende Planung der Weiterbildungsförderung soll allen interessierten Bildungsträgern zugänglich sein, so dass diese in Kenntnis des Weiterbildungsbedarfs ihre Qualifizierungsangebote dem Arbeitsamt unterbreiten können. Auf der Grundlage dieser Angebote haben die Arbeitsämter unter besonderer Berücksichtigung der Kriterien der Qualität, Wiedereingliederungschancen und der Wirtschaftlichkeit über die Anerkennung der Maßnahmen zu entscheiden.

2. Wie will die BA über die Arbeitsämter die stark in die Kritik geratenen Lehrinhalte der beauftragten Bildungsträger besser kontrollieren und auf ihre Zweckmäßigkeit überprüfen?

Wie aus der Antwort zu Frage 1 ersichtlich, werden Bildungsträger im Regelfall nicht beauftragt. Unabhängig davon misst die Bundesregierung der Qualitätssicherung und -steigerung der Weiterbildungsförderung besondere Bedeutung

zu. Durch § 93 SGB III wird klar geregelt, dass die Arbeitsämter durch geeignete Maßnahmen die Durchführung der Maßnahmen zu überwachen sowie den Erfolg zu beobachten haben. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurde darüber hinaus neu geregelt, dass Bildungsträger und Arbeitsämter den Erfolg jeder einzelnen Maßnahme zu dokumentieren haben. Je genauer der Erfolg beruflicher Bildungsmaßnahmen ausgewertet wird, desto zielgerichteter können auch etwaige Folgemaßnahmen in Bezug auf ihre arbeitsmarktliche Zweckmäßigkeit beurteilt werden. Nach Angaben der BA werden darüber hinaus Erkenntnisse des Bundesrechnungshofes, des Vorprüfungsamtes der BA und der Innenrevision für Hinweise im Rahmen der Fachaufsicht herangezogen. Aufgrund der Neuregelungen mit dem Job-AQTIV-Gesetz hat die BA in ihren Durchführungsanweisungen verbindlich festgelegt, dass Maßnahmen, die länger als 3 Monate dauern, spätestens im vierten Maßnahmemonat zum Zwecke der Teilnehmerbefragung persönlich vom Arbeitsberater aufzusuchen sind. Darüber hinaus werden überregionale Prüfgruppen eingesetzt, die stichprobenweise die sachgerechte Durchführung von Bildungsmaßnahmen prüfen.

Neben den erwähnten und seit längerem bestehenden Maßnahmen kommen als weitere Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung bzw. -sicherung hinzu:

- eine von der Hauptstelle der BA unter Beteiligung von Fachkräften erarbeitete Konzeption für die Maßnahmeplanung im Bereich der beruflichen Weiterbildung, die allen Arbeitsämtern als Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt wurde, sowie
- ein zusätzliches Schulungsangebot für Arbeitsberater, das sich schwerpunktmäßig zwar mit der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Betreuung und Vermittlung der Teilnehmer befasst, aber in diesem Kontext auch Aspekte der Qualitätssicherung hinsichtlich der Trägerangebote und der Rahmenbedingungen enthält.

3. Welche Löhne erhalten die Lehrkräfte bei den Bildungsträgern im Durchschnitt bundesweit?

Da die Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern (Bildungsträgern) und Arbeitnehmern (Lehrkräfte) bzw. den Tarifvertragsparteien zu vereinbaren sind, liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

4. Wie viele Lehrkräfte sind in festen Arbeitsverhältnissen beschäftigt?

Da die Arbeitsverträge zwischen den beiden Vertragsparteien abgeschlossen werden, liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor. In den Durchführungsanweisungen zu § 86 SGB III hat die Arbeitsverwaltung festgelegt, dass in Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose aus qualitativen Gründen überwiegend hauptberuflich beim Träger beschäftigte Ausbilder und Lehrkräfte eingesetzt werden müssen.

5. Wie viele Lehrkräfte erhalten Tariflöhne?

Auch hierzu liegen der Bundesregierung keine Daten vor; siehe Antwort zu Frage 3.

6. Bei wie vielen Maßnahmen wird die Unterrichtsvorbereitungszeit bezahlt?

Von den Arbeitsämtern werden die notwendigen Weiterbildungskosten bei Teilnahme an für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahmen übernommen. Die zu übernehmenden Lehrgangskosten sind von den Bildungsträgern auf der Basis von Teilnehmerunterrichtsstunden zu kalkulieren. In welchem Umfang Kosten für Vorbereitungszeiten in die Gesamtmaßnahmekalkulation aufgenommen werden, obliegt dem jeweiligen Bildungsträger; eine getrennte Vergütung bestimmter Zeiten erfolgt nicht.

7. Wie viele Lehrkräfte verzichten freiwillig auf etwa 30 Prozent der üblichen Honorare, um in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gelangen zu können und dem Arbeitgeber die dadurch entstehenden Zusatzkosten abzunehmen?

Siehe Antwort zu Frage 3.

8. Gibt es Überlegungen im Hinblick auf bundesweite Vergabekriterien für Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, die die tarifliche Entlohnung von Lehrkräften einbeziehen?

Wie aus der Antwort zu Frage 1 ersichtlich ist, erfolgt im Regelfall eine Vergabe nicht. Unabhängig davon enthält der dort in Bezug genommene Anforderungskatalog in diesem Zusammenhang folgende Aussagen, die von den Arbeitsämtern bei der Maßnahmeprüfung zwingend zu beachten sind:

– Die Arbeitsbedingungen des Personals müssen den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechen. Soweit eine Tarifbindung besteht, ist sie einzuhalten (Ziff. 1.1).

– Ein Träger, der keine hauptberuflichen, pädagogischen Mitarbeiter in seinen Maßnahmen einsetzt, bietet i. d. R. keine Gewähr für eine erfolgreiche berufliche Bildung. Im Hinblick auf das Maßnahmeziel und die Teilnehmerstruktur ist auf eine ausgewogene Relation zwischen haupt- und nebenberuflich eingesetzten Lehrkräften zu achten (Ziff. 5.2).

Das Förderungsrecht des SGB III normiert die qualitativen Anforderungen an Bildungsträger und Bildungsmaßnahmen, ohne das Innenverhältnis zwischen den Bildungsträgern als Arbeitgeber und ihren Beschäftigten im Einzelnen regeln zu können. Arbeitsbedingungen sind durch die Tarifvertragsparteien und die Vertragsparteien vor Ort zu vereinbaren. Soweit eine Tarifbindung besteht, ist diese jedoch einzuhalten. Zur Einführung eines Branchentarifvertrages für Weiterbildungsträger und ihre Beschäftigten müssten die erforderlichen Schritte von den Tarifpartnern eingeleitet werden.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333